

**HUBUNGAN MASA KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN JASA PERKAPALAN  
“X” DI SURABAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Bahjah Minnati Elriza Budiasih**

**201310230311226**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2017**

**HUBUNGAN MASA KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN JASA PERKAPALAN  
“X” DI SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai salah satu  
persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

**Oleh:**

**Bahjah Minnati Elriza Budiasih**

**201310230311226**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2017**

## LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Hubungan Masa Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Perusahaan Jasa Perkapalan X di Surabaya
2. Nama Peneliti : Bahjah Minnati Elriza Budiasih
3. NIM : 201310230311226
4. Fakultas : Psikologi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
6. Waktu Penelitian : 14-22 Maret 2017

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal 22 April 2017

Dewan Penguji

Ketua Penguji : Zakarija Achmat, S.Psi., M.Si

Anggota Penguji : 1. Istiqomah, S.Psi., M.Si  
2. Dr. Nida Hasanati, M.Si  
3. Muhammad Shohib, S.Psi., M.Psi

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Zakarija Achmat, S.Psi., M.Si

Istiqomah, S.Psi., M.Si

Malang,

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Dra. Iswinarti, M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bahjah Minnati Elriza Budiasih  
NIM : 201310230311226  
Fakultas/Jurusan : Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:  
Hubungan Masa Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada  
Karyawan Perusahaan Jasa Perkapalan X di Surabaya

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 10 April 2017

Mengetahui  
Ketua Program Studi

Yang menyatakan

Materai

Rp. 6000

Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si

Bahjah Minnati Elriza Budiasih

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan puji syukur, Rahmat, dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Masa Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Perusahaan Jasa Perkapalan X di Surabaya” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Iswinarti, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Zakarija Achmat, S.Psi., M.Si dan Ibu Istiqomah, S.Psi., M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
3. Ibu Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si selaku ketua program Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dan Ibu Siti Maimunah, S.Psi., M.M., M.A selaku dosen wali penulis yang telah mendukung dan memberi pengarahan sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
4. Ibu tersayang Endang Mustikoweni, SE dan Ayah tersayang Drs.Bambang Setyawan, M.Psi yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, memberi dukungan, dan mengarahkan penulis agar dapat menyelesaikan skripsi. Hal ini merupakan kekuatan terbesar bagi penulis untuk terus memiliki motivasi dalam perkuliahan dan proses skripsi ini.
5. Kakak-kakakku tersayang, Mira Murdiani Budiati, SE, Indriani Cyntia Budiutami, S.Sos, dan Muhammad Reza, S.Psi., M.Si yang selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Zahida Zahro Dwi Anggraeni Putri dan Fadila Liwalida Aksari sebagai teman seperjuangan yang selalu bersama penulis dari awal proses skripsi hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Faishal Mahdy Darmawan, Anggraeni Novim Sembiga, dan Arika Rosanti yang selalu membantu dan mendukung penulis hingga selesainya skripsi ini.
8. Perusahaan jasa perkapalan X tersebut yang telah bersedia memberikan izin menjadi tempat penelitian penulis.
9. Teman-teman Fakultas Psikologi kelas D angkatan 2013 yang memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh responden yang telah membantu penulis dalam melakukan *tryout* atau uji coba skala
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari penelitian ini tidak sempurna, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran. Walaupun demikian, penulis berharap semoga

penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 10 April 2017

Penulis

Bahjah Minnati Elriza Budiasih



## Daftar isi

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK .....	1
PENDAHULUAN .....	2
LANDASAN TEORI.....	6
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	6
Masa Kerja .....	8
Kerangka Berfikir.....	10
Hipotesis .....	11
METODE PENELITIAN.....	11
Rancangan Penelitian .....	11
Subjek Penelitian.....	11
Variabel dan Instrumen Penelitian .....	11
Prosedur dan Analisa Data Penelitian .....	16
HASIL PENELITIAN.....	17
DISKUSI.....	20
SIMPULAN DAN IMPLIKASI .....	22
REFERENSI .....	23

## Daftar Tabel

Tabel 1. Pedoman Penilaian.....	12
Tabel 2. <i>Blue print</i> skala <i>OCB</i> .....	13
Tabel 3. Hasil Validitas skala <i>OCB</i> .....	14
Tabel 4. Hasil Reliabilitas Item Skala <i>OCB</i> .....	15
Tabel 5. <i>Blue print</i> Skala <i>OCB</i> setelah <i>Try Out</i> .....	15
Tabel 6. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	17
Tabel 7. Masa Kerja Responden .....	17
Tabel 8. Uji Normalitas.....	18
Tabel 9. Uji Korelasi .....	18
Tabel 10. <i>OCB</i> berdasarkan Masa Kerja.....	19
Tabel 11. <i>OCB</i> berdasarkan Jenis Kelamin.....	19
Tabel 12. Analisis Deskriptif <i>OCB</i> .....	19



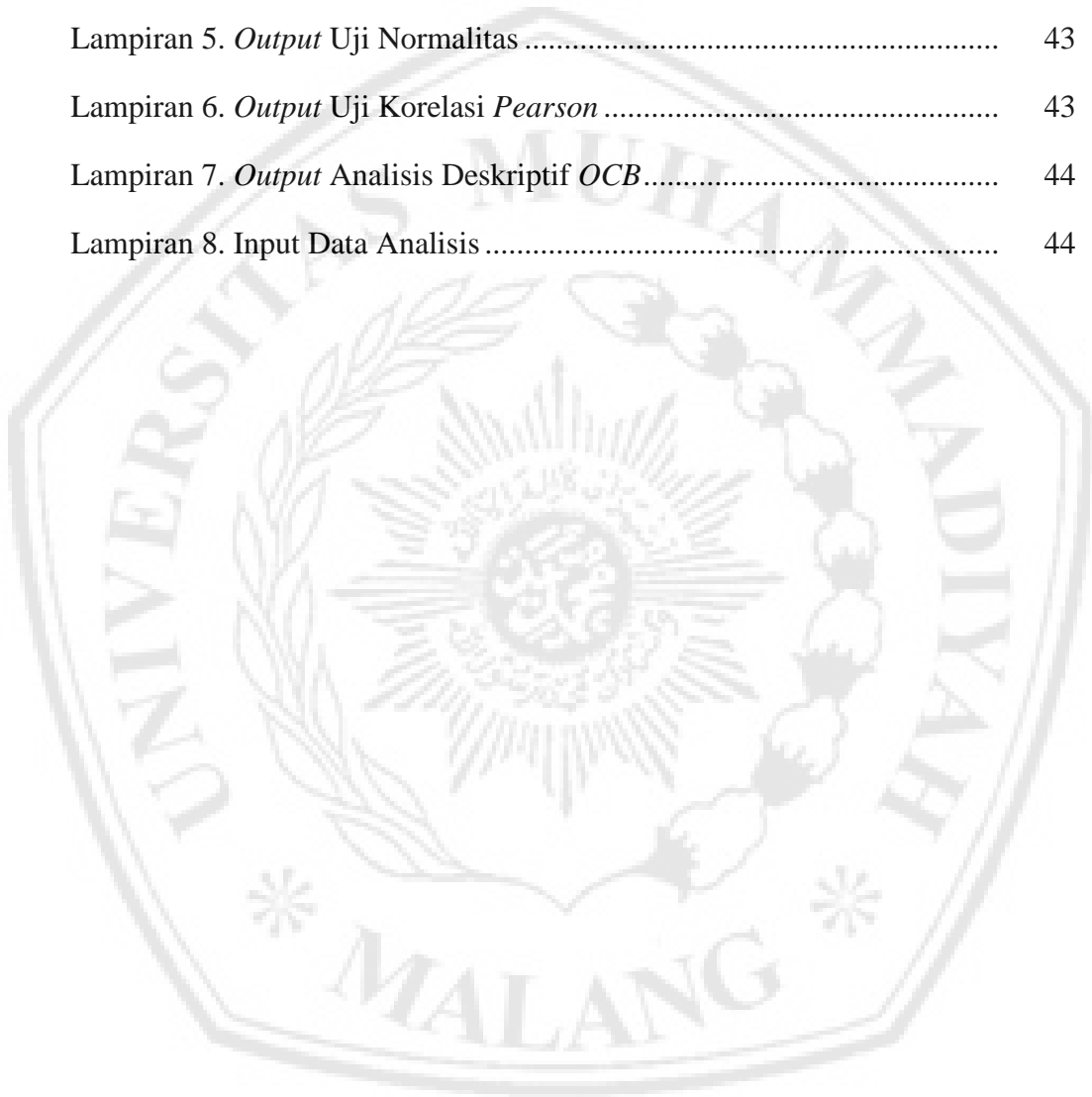
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran .....	10
------------------------------------	----



## Daftar Lampiran

Lampiran 1. Skala <i>Try Out OCB</i> .....	27
Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Try Out OCB</i> .....	32
Lampiran 3. Skala Penelitian <i>OCB</i> .....	35
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Penelitian <i>OCB</i> .....	40
Lampiran 5. <i>Output</i> Uji Normalitas .....	43
Lampiran 6. <i>Output</i> Uji Korelasi <i>Pearson</i> .....	43
Lampiran 7. <i>Output</i> Analisis Deskriptif <i>OCB</i> .....	44
Lampiran 8. Input Data Analisis .....	44



Hubungan Masa Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada  
Karyawan Perusahaan Jasa Perkapalan “X” di Surabaya

Bahjah Minnati Elriza Budiasih

201310230311226

[minnatielrisaa@gmail.com](mailto:minnatielrisaa@gmail.com)

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku ekstra atau perilaku diluar pekerjaan inti yang dikerjakan dengan rela hati tanpa ada paksaan dan dapat bermanfaat bagi individu itu sendiri, rekan kerja, dan perusahaan. Tema ini menjadi penting untuk dibahas karena perilaku *OCB* yang dilakukan dalam perusahaan dapat menguntungkan karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *OCB* adalah masa kerja, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan faktor masa kerja dengan *OCB* pada perusahaan jasa perkapalan X di Surabaya. Penelitian ini dilakukan kepada 55 karyawan perusahaan jasa perkapalan X di Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil penelitian ini diperoleh nilai  $r = -0,131$  dengan  $p = 0,339$  ( $p > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak berhubungan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan perusahaan jasa perkapalan X di Surabaya.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, masa kerja.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) is the extra behavior or the external behavior of the job description that is done happily without any compulsion and can be beneficial to the employees and the company. This title becomes so important because the behavior of OCB in the company can be beneficial to the employees and the company itself. One of the factors that influence the behavior of the OCB is tenure. The purpose of this study was to determine the correlation between tenure with the OCB of shipping services company X in Surabaya. This study was involved by 55 employees of shipping services company X in Surabaya. The method used is quantitative with technical analysis pearson product moment correlation. The results of this study were  $r = -0,131$ ,  $p = 0,339$  ( $p > 0.05$ ), so the hypothesis is rejected. Therefore, it can be concluded that tenure is not related with the OCB behavior of the employee's shipping service company X in Surabaya.*

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Tenure

Karyawan merupakan salah satu hal terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Setiap perusahaan memiliki karyawan yang beranekaragam, terdapat karyawan yang bekerja secara cepat dan tanggap, namun terdapat juga karyawan yang bekerja dengan lambat atau kurang cepat dibandingkan yang lain. Selain itu, terdapat karyawan yang rela mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan intinya dan melakukan lembur, namun ada juga karyawan yang enggan mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan intinya. Terdapat pula karyawan yang peduli dengan lingkungan sekitarnya seperti membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, namun ada pula karyawan yang kurang peduli. Selain itu, terdapat karyawan yang bersantai-santai ketika pekerjaannya telah selesai dan enggan menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang pekerjaannya belum selesai.

Setiap perusahaan memiliki tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh setiap karyawannya sesuai dengan tugas-tugas yang ada dalam job deskripsi setiap karyawan, hal ini biasa disebut dengan *intra-role*, tetapi selain itu ada juga yang disebut dengan *extra-role* yaitu perilaku kerja diluar deskripsi pekerjaan karyawan. Perilaku ekstra inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Setyawan & Sahrah, 2012). Perilaku ini merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tanpa adanya paksaan atau perintah dari siapapun untuk mengerjakannya, karyawan merasa senang dan menawarkan diri untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut walaupun tanpa adanya *reward* yang diberikan. Menurut Aldag dan Resckhe (dalam Rakhmita, 2012) *OCB* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, serta memiliki kesetiaan pada perusahaan.

Contoh lain dari perilaku *OCB* menurut Smith,dkk (dalam Organ *et al.* 2006:17) antara lain menolong mengerjakan pekerjaan karyawan lain yang tidak masuk, tepat waktu sampai ditempat kerja di pagi hari, tepat waktu ketika makan siang dan kembali dari istirahat, sukarela mengerjakan tugas diluar pekerjaan formal, berinisiatif untuk menolong pekerjaan lain walaupun bukan termasuk dalam deskripsi kerjanya, mengambil lebih sedikit hari libur dibandingkan kebanyakan orang, menolong orang lain ketika beban kerja meningkat, dan lain sebagainya. Pada perilaku-perilaku yang telah disebutkan di atas menunjukkan bahwa *OCB* merupakan hal-hal yang dilakukan diluar deskripsi pekerjaan inti karyawan, namun dapat bermanfaat bagi individu itu sendiri maupun bagi perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *OCB* menurut Organ (dalam Setyawan & Alimatus, 2012), yang pertama adalah suasana hati atau *mood*. Suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah, ketika suasana hati positif, maka akan meningkatkan keinginan seseorang untuk membantu orang lain. Kedua adalah persepsi terhadap dukungan sosial, pegawai yang merasa dirinya mendapat perhatian dari organisasi akan memberikan timbal balik dengan terlibat dalam perilaku *OCB*. Ketiga yaitu persepsi terhadap kualitas atasan-bawahan, jika kualitas antara atasan dan

bawahan terjalin baik, maka dapat meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan terhadap atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka. Yang keempat adalah masa kerja, masa kerja yang lama akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan semakin lama karyawan bekerja disebuah organisasi, semakin tinggi persepsi bahwa karyawan memiliki investasi di dalamnya. Kelima adalah jenis kelamin, beberapa penelitian sebelumnya menghasilkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi dan lebih menunjukkan perilaku tolong-menolong dari pada pria. Dan yang terakhir adalah budaya dan iklim organisasi, iklim organisasi yang positif menyebabkan karyawan saling menghargai, saling menaruh kepercayaan, dan saling tertarik satu sama lain.

Menurut Borman dan Motowidlo *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan kinerja organisasi karena dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi (Novliandi, 2007). Dalam penelitian Chelagat,dkk pada tahun 2015 didapat hasil bahwa karyawan bank menunjukkan perilaku *OCB* dengan bersedia mengambil tugas tambahan, sukarela membantu karyawan baru di tempat kerja, menjaga sikap positif, mentolerir ketidaknyamanan di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan juga perlu mencegah masalah dengan rekan kerjanya dan tidak mencari-cari kesalahan rekan kerja. Dari penelitian tersebut dapat diketahui berbagai perilaku dalam *OCB* tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi jika dilakukan oleh seluruh karyawan.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan sikap *Organizational Citizenship Behavior* ini tentunya memiliki keuntungan, sebab perusahaan akan dapat bekerja lebih efektif jika memiliki karyawan yang mempunyai nilai-nilai tersebut dan tanpa harus memberi *reward* kepada karyawan yang melakukannya. Hal tersebut didukung oleh pendapat Organ 1988 yang mengatakan bahwa *OCB* tidak harus berkaitan oleh sistem *reward* organisasi secara formal (dalam Organ, *et al.* 2006:264). Dengan adanya karyawan yang rela untuk bekerja ekstra dengan membantu pekerjaan rekan kerjanya, maka pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut akan cepat selesai dan dapat melanjutkan ke pekerjaan lainnya.

Menurut Organ, *et al.* (2006:203) dengan adanya *OCB* produktivitas manajemen juga dapat meningkat ketika karyawan memberikan saran yang berharga atau bermanfaat untuk meningkatkan prestasi, menghindari membuat permasalahan dengan rekan kerja, dan tidak menghabiskan waktu manager untuk sekedar mengeluh tentang masalah kecil dan membuat keluhan kecil. Selain itu *OCB* juga dapat mengefisiensikan organisasi dengan membebaskan berbagai tipe sumber penghasilan untuk lebih produktif (Borman, dalam Organ *et al.* 2006: 203). Contohnya adalah karyawan yang menolong satu sama lain dengan pekerjaan yang bermasalah memungkinkan manager untuk menggunakan lebih banyak waktu dalam tugas produktif. Disini maksudnya adalah ketika karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan

permasalahan tanpa melibatkan manager, maka manager dapat menggunakan waktunya untuk mengerjakan hal yang lebih produktif.

*OCB* sering disamakan oleh banyak orang dengan loyalitas. Hermawan & Riana mengatakan loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiaannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk (dalam Fajariani & Surya, 2015). Sudimin (dalam Malik, 2014) mengatakan loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Maka dapat dilihat adanya persamaan antara *OCB* dan loyalitas merupakan sikap bersedia melakukan apapun demi memajukan perusahaannya. Pada persamaan tersebutlah yang membuat kebanyakan orang menganggap sama *OCB* dan loyalitas, sedangkan *OCB* dan loyalitas berbeda.

Perbedaannya terletak pada *OCB* lebih menekankan sikap rela melakukan apapun yang berhubungan dengan rekan kerja dan perusahaan melalui tugas dan tanggung jawab pekerjaannya serta tugas-tugas diluar pekerjaannya sedangkan loyalitas lebih menekankan sikap setia terhadap perusahaan melalui pekerjaan intinya saja, seperti contoh karyawan yang memiliki sikap loyalitas bersedia mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal untuk kebaikan perusahaan, sedangkan karyawan yang memiliki sikap *OCB* bersedia mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal dan membantu mengerjakan pekerjaan rekan yang tidak masuk ataupun membantu rekan yang tugasnya menumpuk.

Dari penelitian Smith, *et al.* pada tahun 1983 didapatkan hasil bahwa setidaknya terdapat 2 bagian dimensi *OCB* yaitu dimensi *Altruism* atau membantu orang dan dimensi *conscientious* atau menyanggah aturan pada 422 karyawan beserta supervisornya dari 58 bidang pada 2 instansi yang diteliti. Dengan penelitian yang dilakukan tersebut, telah mendukung data sebelumnya yang mengatakan bahwa *OCB* merupakan sikap rela menolong dan patuh pada aturan perusahaan. Selain itu, pada penelitian lainnya oleh Khan, *et al.* pada tahun 2015 menunjukkan bahwa *OCB* penting untuk pengelolaan fasilitas kebugaran untuk mendorong kerjasama tim diantara staf dan untuk meningkatkan rasa memiliki. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa dengan melakukan perilaku *OCB* setiap karyawan dapat membangun relasi yang baik satu sama lain.

Fenomena yang ada di perusahaan saat ini pada nyatanya tidak semua karyawan rela dengan senang hati membantu pekerjaan rekan kerjanya maupun melakukan hal-hal baik lainnya secara sukarela yang berhubungan dengan rekan kerja maupun perusahaan. Pada salah satu perusahaan jasa perkapalan di Surabaya, yang selanjutnya peneliti sebut perusahaan X terlihat sebagian karyawannya rela mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan intinya atau membantu rekan kerja lainnya dengan senang hati atau dengan menawarkan diri, namun ada pula karyawan yang lebih memilih untuk

bersantai-santai ketika sudah selesai mengerjakan pekerjaannya dan tidak menawarkan diri untuk membantu pekerjaan rekannya jika memang tidak diminta. Contohnya saja terdapat beberapa karyawan yang bersantai-santai seperti bermain ponsel, membicarakan hal diluar pekerjaan di jam kerja, sedangkan karyawan lainnya masih banyak yang belum menyelesaikan pekerjaannya, selain itu terdapat pula beberapa karyawan yang terlambat kembali dari waktu istirahat siang.

Dari hasil asesmen terhadap beberapa karyawan, mereka mengatakan jika sudah selesai mengerjakan pekerjaannya cenderung menunggu adanya tugas yang diberikan oleh atasan dan menunggu rekannya meminta bantuan daripada menawarkan diri untuk membantu pekerjaan rekannya. Sebab mereka menganggap walaupun pekerjaan rekannya terlihat menumpuk, namun jika rekan tersebut tidak meminta bantuan maka mereka menganggap rekannya masih bisa menangani pekerjaannya sendiri tanpa bantuan. Tentu saja hal tersebut tidak dilakukan oleh semua karyawan, beberapa karyawan mengatakan bersedia menawarkan membantu rekan kerja lainnya. Disamping itu pula, karyawan pada perusahaan jasa perkapalan x tersebut selalu berpartisipasi memberikan ide-ide untuk kemajuan perusahaan. Selain itu karyawan perusahaan tersebut jarang terlihat mengeluh walaupun harus sering pulang terlambat karena harus menyelesaikan pekerjaan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi *OCB* (dalam Setyawan & Alimatus, 2012) yang sebelumnya telah dijelaskan diatas , yaitu suasana hati, persepsi terhadap dukungan sosial, persepsi terhadap kualitas atasan bawahan, masa kerja, jenis kelamin, serta budaya dan iklim organisasi, maka pada penelitian ini penulis ingin meneliti salah satu faktor tersebut yaitu masa kerja. Setiap perusahaan tentunya memiliki karyawan dengan masa kerja yang berbeda. Menurut Hasibuan masa kerja adalah lamanya bekerja dalam perusahaan (dalam Kurniawati, 2014). Perusahaan X tersebut berdiri sejak tahun 2012 dengan berbagai macam masa kerja karyawannya, mulai dari yang bergabung semenjak pertama kali perusahaan didirikan hingga yang baru bergabung pada total kegiatan perusahaan yang sudah selama 5 tahun ini. Dengan masa kerja yang berbeda tersebut penulis berpendapat adanya kemungkinan perbedaan sikap *OCB* yang dimiliki karyawan perusahaan X tersebut.

Pada penelitian sebelumnya oleh Rakhmita pada tahun 2014 mengenai *OCB* ditinjau dari masa kerja didapat hasil tidak adanya perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* pada ketiga kategori masa kerja tersebut. Pada penelitian lainnya oleh Ruslinah, dkk pada tahun 2013 menunjukkan dengan pembagian masa kerja 3-10 tahun tidak adanya perbedaan atau hubungan pada perilaku *OCB*. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Pramitasari pada tahun 2013 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *OCB* pada masa kerja yang berbeda-beda. Dengan perbedaan beberapa hasil penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan ingin mencaritahu bagaimana hubungan masa kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Perusahaan Jasa Perkapalan X di Surabaya tersebut.

Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan keterkaitan masa kerja dengan *OCB* seperti halnya menurut Organ (dalam Setyawan & Alimatus, 2012) bahwa semakin lama karyawan bekerja disebuah organisasi, semakin tinggi persepsi bahwa karyawan memiliki investasi didalamnya. Sehingga dengan hal tersebut, semakin tinggi perilaku *OCB* yang akan dimunculkan. Penulis ingin membuktikan hal tersebut apakah sesuai dengan keadaan pada karyawan perusahaan X. Karena dari hasil asesmen awal yang telah dilakukan, karyawan yang telah lama bekerja atau dengan masa kerja lebih panjang pada perusahaan tersebut cenderung kurang melakukan perilaku yang termasuk dalam *OCB* dibandingkan dengan karyawan yang baru saja bergabung dengan perusahaan. Hal-hal tersebutlah yang membuat penelitian ini penting untuk dilakukan terkait hubungan masa kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan X dan apakah ada hubungan antara masa kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan tersebut.

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Sudah seharusnya karyawan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan penuh tanggung jawab. Tugas atau tuntutan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan sesuai dengan job deskripsinya tersebut biasa disebut dengan *intra-role*, tetapi selain itu ada juga yang disebut dengan *extra-role* yaitu perilaku kerja diluar deskripsi pekerjaan karyawan. Perilaku ekstra inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Setyawan & Alimatus, 2012). Perbedaan yang paling mendasar pada *intra-role* dan *extra-role* adalah pada sistem *reward* dan sanksi. Pada *intra-role* lebih dihubungkan dengan *reward*, sedangkan *extra-role* tidak dihubungkan secara langsung dengan *reward* ataupun sanksi, karena perilaku yang dilakukan tidak berhubungan dengan *reward* yang mereka terima (Morrison, dalam Novliadi 2007).

Organ (1988) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak. Selain itu, Organ juga mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang bersifat sukarela (bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi), wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja (tidak diperintahkan secara formal), dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan yang formal (Lukiana, 2016). Contoh dari perilaku *OCB* antara lain berinisiatif membantu rekan kerja, patuh terhadap aturan dan prosedur perusahaan, tidak membuang waktu kerja, mengajukan saran yang berguna, dan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan. Riggio (2009:238) mengatakan perilaku *OCB* dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan dengan rekan kerja dan organisasi, melindungi organisasi dari bahaya yang tidak terduga,



mengusulkan metode pengembangan organisasi tanpa mengharapkan bayaran, melakukan pengembangan diri dengan inisiatifnya sendiri, dan membicarakan kebaikan tentang organisasi pada pihak luar.

William dan Anderson (dalam Hafidz, S.W, *et al* 2012) membagi *OCB* menjadi perilaku yang menguntungkan bagi organisasi (*OCB-O*) dan perilaku yang secara spesifik menguntungkan individu itu sendiri tapi secara tidak langsung juga menguntungkan organisasi (*OCB-I*). *OCB-O* contohnya seperti hadir di tempat kerja melebihi aturan yang berlaku dan mentaati peraturan informal untuk memelihara ketertiban, sedangkan *OCB I* misalnya membantu pekerjaan rekan yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal pada karyawan lain. Kedua bentuk perilaku tersebut akan meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi jangkauan dari deskripsi pekerjaan yang resmi.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku ekstra atau perilaku diluar pekerjaan inti yang dikerjakan dengan rela hati tanpa ada paksaan dan dapat menguntungkan atau bermanfaat bagi individu itu sendiri, rekan kerja serta perusahaan.

#### **Dimensi – dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organ 1988 dan Podsakoff, *et al.* 1990 (dalam Organ, *et al.* 2006:251) mengemukakan lima kategori utama dari *OCB*, yaitu :

- a. *Altruism* (Perilaku Menolong)  
Perilaku kebebasan memilih pada karyawan untuk membantu permasalahan rekan kerja yang berkaitan dengan masalah organisasi. Antara lain misalnya berinisiatif mengerjakan pekerjaan diluar tugasnya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, dan lain sebagainya.
- b. *Conscientiousness* (Disiplin)  
Perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran minimum dalam organisasi terkait kehadiran , mematuhi aturan yang berlaku, istirahat pada waktu yang ditentukan.
- c. *Sportmanship* (Menghindari Perselisihan)  
Kesediaan karyawan untuk mentolerir kondisi yang kurang ideal, menghindari mengeluh, tidak mencari kesalahan organisasi, dan tidak membesarkan masalah kecil.
- d. *Courtesy* (Menghormati)  
Perilaku yang dimiliki individu dengan tujuan untuk mencegah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan orang lain. Atau dengan kata lain membantu meringankan permasalahan yang dihadapi rekan kerja terkait pekerjaan.
- e. *Civic virtue* (Partisipasi)  
Perilaku yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bertanggungjawab dan berpartisipasi penuh atau terlibat dalam kehidupan perusahaan.

Organ (dalam Novliadi, 2007) mengungkapkan bahwa dimensi atau aspek *OCB* seperti yang telah dijabarkan diatas, yaitu *altruism* dan *courtesy* termasuk dalam kategori *OCB-I* yaitu perilaku yang bermanfaat bagi individu yang secara tidak langsung bermanfaat pula untuk organisasi dan *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *sportmanship* termasuk dalam kategori *OCB-O* yaitu perilaku yang bermanfaat bagi organisasi.

**Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavioral* menurut Organ (dalam Setyawan & Alimatus, 2012) antara lain:**

- a. Suasana Hati atau *Mood*  
Keinginan seseorang dalam membantu orang lain juga dipengaruhi oleh suasana hati. Suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Ketika suasana hati positif, maka akan meningkatkan keinginan seseorang untuk membantu orang lain.
- b. Persepsi terhadap Dukungan Organisasional  
Pegawai yang merasa dirinya mendapat perhatian dari organisasi akan memberikan timbal balik dengan terlibat dalam perilaku *OCB*.
- c. Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan  
Jika terjalannya kualitas yang baik antara interaksi atasan dan bawahan maka dapat meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.
- d. Masa Kerja  
Karyawan yang telah lama bekerja pada suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap tempat kerjanya tersebut. Masa kerja yang lama akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin lama karyawan bekerja disebuah organisasi, semakin tinggi persepsi bahwa karyawan memiliki investasi di dalamnya.
- e. Jenis Kelamin  
Beberapa penelitian sebelumnya menghasilkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi dan lebih menunjukkan perilaku tolong-menolong dari pada pria.
- f. Budaya dan Iklim Organisasi  
Iklim organisasi yang positif menyebabkan antar karyawan akan saling menghargai, saling menaruh kepercayaan, dan saling tertarik satu sama lain.

**Masa Kerja**

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti lebih dalam salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu masa kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia masa kerja merupakan jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu kantor, badan, dan lain sebagainya. Steve, *et al.* (2006) mengatakan masa kerja merupakan lamanya seseorang memberikan layanan dalam suatu organisasi. Delle (2013) berpendapat masa kerja merupakan kecenderungan individu untuk menghasilkan ikatan afektif antara pegawai dan organisasi. Robbins mengatakan masa kerja adalah masa

seseorang menjalankan pekerjaan tertentu atau dapat disebut juga sebagai senioritas (Dewi, 2011). Hermanto mengatakan masa kerja dapat memberikan pengalaman kerja, pengetahuan, dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan, dan siap mengatasinya (Rakhmita 2014). Hakim, Kabel, Boudreau & Bretz mengatakan masa kerja dianggap sebagai indikator penting sebagai modal manusia, seperti pengalaman pribadi, pendidikan, dan pengalaman kerja secara profesional yang meningkatkan nilai karyawan di tempat kerjanya (Steffens, *et al.* 2014).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja dengan menyumbangkan tenaga dan pengetahuannya pada suatu organisasi sehingga menghasilkan pengalaman kerja.

### **Masa Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior***

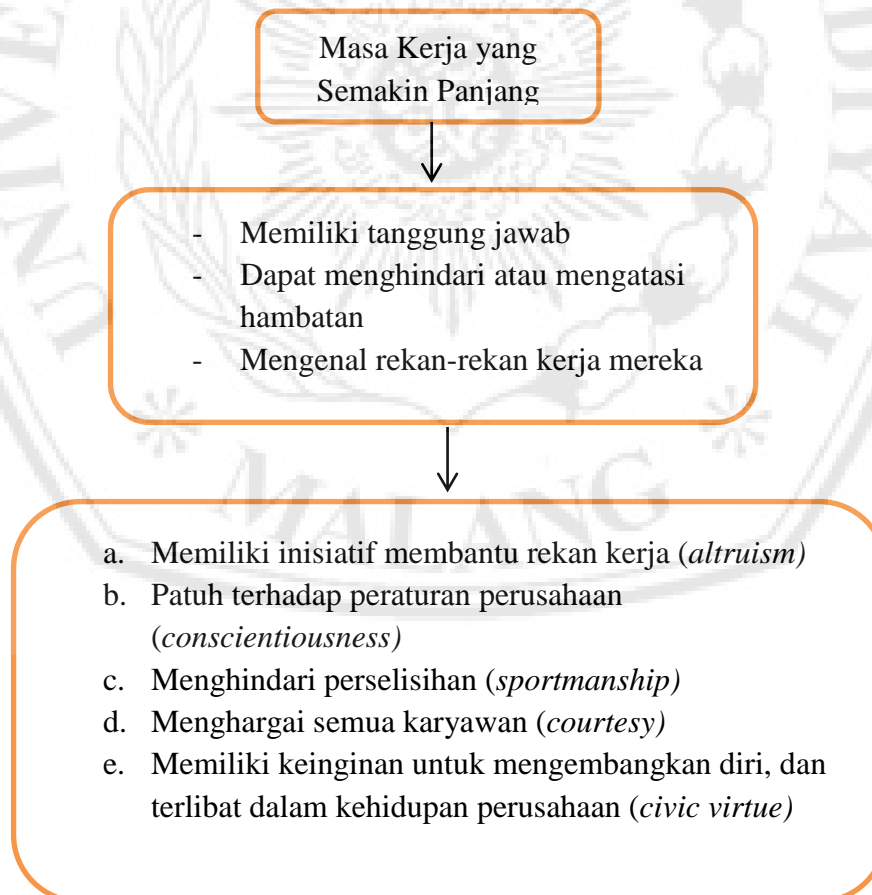
Organ mengatakan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela (bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi), wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja (tidak diperintahkan secara formal), dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan yang formal (Lukiana, 2016). Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa *OCB* merupakan perilaku yang dilakukan atau dimunculkan individu tanpa adanya perintah dan tidak mengharapkan suatu imbalan yang secara tidak langsung menguntungkan individu itu sendiri dan organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *OCB* menurut Organ, antara lain suasana hati atau *mood*, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap hubungan atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin, serta budaya dan iklim organisasi (Setyawan & Alimatus, 2012). Pada penelitian kali ini, penulis berfokus pada salah faktor *OCB*, yaitu masa kerja. Bukhori membagi masa kerja menjadi 2 kategori, yaitu masa kerja lama atau panjang yang memiliki karakteristik mandiri dan loyal serta selalu ingin menciptakan keseimbangan dan kenyamanan dalam kehidupan sosial dengan dunia pekerjaan dan masa kerja baru atau pendek yang merupakan generasi yang baru merintis karir, generasi ini memiliki karakteristik kreatif, ambisius, ingin berkontribusi dengan perusahaan dan membutuhkan arahan serta bimbingan dalam pekerjaan (Kurniawati, 2014).

Masa kerja dibutuhkan karyawan sebagai modal untuk membantu karyawan dalam belajar untuk melakukan peran organisasi mereka, tanggung jawab, menghindari atau mengatasi hambatan, dan untuk mengenal rekan-rekan kerja mereka (Humphrey, Morgeson, & Mannor, dalam Steffens, *et al.* 2014). Oleh karena itu tentu masa kerja memiliki hubungan yang erat dengan *OCB* sebab perilaku dalam *OCB* juga menunjukkan hal-hal tersebut. Seperti contoh tanggung jawab, karyawan yang melakukan perilaku *OCB* dengan membantu pekerjaan rekan kerjanya tentu terlebih dahulu sudah menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tentu ketika mereka ingin membantu

pekerjaan rekan kerjanya juga harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab, karyawan yang telah memiliki masa kerja maka akan dilatih untuk memiliki rasa tanggung jawab tersebut. Contoh lainnya dengan karyawan memiliki masa kerja, maka mereka dilatih untuk mencari cara menangani suatu permasalahan dan menghindari menimbulkan suatu permasalahan, hal tersebut sesuai dengan perilaku *OCB* bahwa salah satu hal dalam *OCB* adalah karyawan menghindari untuk memicu suatu konflik dan mencoba menyelesaikan permasalahan tanpa campur tangan atasan. Selain itu dengan masa kerja tentunya mereka akan mengenal rekan-rekan kerja lainnya dan dengan karyawan berperilaku *OCB* juga akan membangun relasi yang baik antar karyawan satu sama lain. Sommer, *et al* mengatakan masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *OCB* karena variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan dalam organisasi (Kusumajati, 2014). Hal tersebut didukung oleh pendapat Organ (1988) mengatakan karyawan yang telah lama bekerja pada suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap tempat kerjanya tersebut. Masa kerja yang lama akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin lama karyawan bekerja disebuah organisasi, semakin tinggi persepsi bahwa karyawan memiliki investasi di dalamnya.

#### Kerangka Berfikir



## Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan antara masa kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan perusahaan jasa perkapalan X di Surabaya”

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2014:5). Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah non eksperimen, yaitu menguraikan sesuatu yang terjadi atau menguji hubungan antara sesuatu tanpa manipulasi langsung terhadap kondisi yang dialami (Suharsaputra, 2012:42). Teknik yang digunakan adalah korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2014:8).

### Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 55 karyawan perusahaan jasa perkapalan X di Surabaya. Pengambilan subjek ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel (Darmawan, 2014:146).

### Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas atau *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab variabel lainnya, sedangkan variabel terikat atau *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat oleh variabel lain (Sugiyono, 2014:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah masa kerja dan variabel terikatnya (Y) adalah *Organizational Citizenship Behavior*.

Masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja dengan menyumbangkan tenaga dan pengetahuannya pada suatu organisasi sehingga menghasilkan pengalaman kerja. Dalam penelitian ini, masa kerja terhitung mulai dari awal karyawan tersebut bekerja pada perusahaan X hingga saat bulan penelitian ini berlangsung yang kemudian data di input menggunakan satuan bulan.

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku ekstra atau perilaku diluar pekerjaan inti yang dikerjakan dengan rela hati tanpa ada paksaan dan dapat bermanfaat bagi individu itu sendiri, rekan kerja, dan perusahaan. Dalam penelitian ini *OCB* dilihat dari munculnya perilaku karyawan yang sesuai dengan beberapa indikator *OCB*, yaitu *Altruism* (Perilaku Menolong),

*Conscientiousness* (Disiplin), *Sportmanship* (Menghindari Perselisihan), *Courtesy* (Menghormati), dan *Civic Virtue* (Partisipasi). Skor total yang tinggi dari kelima aspek tersebut menunjukkan *OCB* yang tinggi dan skor total yang rendah menunjukkan *OCB* yang rendah.

Dalam penelitian ini data masa kerja karyawan diperoleh dari biodata yang berisi nama, jenis kelamin, tanggal mulai bekerja, dan masa kerja hingga bulan penelitian ini berlangsung, kemudian data diinput menggunakan satuan bulan. Masa kerja diisi terhitung mulai dari awal pertama kali karyawan bekerja pada perusahaan X hingga saat bulan penelitian berlangsung. Data *OCB* akan diperoleh dari instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2014:93). Pengukuran ini dilakukan dengan menghitung respon jawaban subjek terhadap objek sikap tertentu. Dalam penelitian ini skala model likert yang digunakan memiliki 4 kategori respon, dimulai dari Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Bila pernyataan bersifat positif (*Favourable*) diberi skor 4,3,2,1, sedangkan pernyataan yang bersifat negatif (*Unfavourable*) diberi skor 1,2,3,4.

**Tabel 1. Pedoman Penilaian**

Jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

Skala *OCB* yang digunakan peneliti adalah skala *OCB* dari penelitian Quzwini pada tahun 2012. Peneliti menggunakan skala ini karena memiliki kesamaan dalam indikator penelitian yang ingin dikaji. Skala *OCB* dalam penelitian tersebut memiliki 60 item dari 5 aspek *OCB* yaitu *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportmanship* yang terdiri dari 30 item *favourable* dan 30 item *Unfavourable*. Dengan index validitas bergerak dari 0,321-0,804. Dari 60 item yang diperoleh 52 item valid dan 8 item tidak valid. Adapun reliabilitas yang dimiliki adalah 0,951, sehingga skala *OCB* tersebut reliabel. Karena skala tersebut telah digunakan pada tahun 2012 pada instansi yang berbeda, maka peneliti akan melakukan *try out* kembali dengan menyesuaikan atau memodifikasi beberapa kalimat item dengan situasi yang dibutuhkan dan kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas agar menghasilkan data yang akurat.

Skala *OCB* dalam penelitian ini terdiri dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Organ & Podsakoff, *et al* (dalam Organ, *et al.* 2006: 251), yaitu:

- a. *Altruism* (Perilaku Menolong)  
Perilaku kebebasan memilih pada karyawan untuk membantu permasalahan rekan kerja yang berkaitan dengan masalah organisasi. Antara lain misalnya berinisiatif mengerjakan pekerjaan diluar tugasnya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, dan lain sebagainya.
- b. *Conscientiousness* (Disiplin)  
Perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran minimum dalam organisasi terkait kehadiran, mematuhi aturan yang berlaku, istirahat pada waktu yang ditentukan, dan lainnya.
- c. *Sportmanship* (Menghindari Perselisihan)  
Kesediaan karyawan untuk mentolerir kondisi yang kurang ideal, menghindari mengeluh, tidak mencari kesalahan organisasi, dan tidak membesarkan masalah kecil.
- d. *Courtesy* (Menghormati)  
Perilaku yang dimiliki individu dengan tujuan untuk mencegah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan orang lain. Dengan kata lain membantu meringankan permasalahan yang dihadapi rekan kerja terkait pekerjaan.
- e. *Civic Virtue* (Partisipasi)  
Perilaku yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bertanggungjawab dan berpartisipasi penuh atau terlibat dalam kehidupan perusahaan.

**Tabel 2. Blue Print Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

No	Aspek	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
1.	<i>Altruism</i> (Perilaku Menolong)	1,11,21,31,41,51	6,16,26,36,46,56	12
2.	<i>Civic Virtue</i> (Partisipasi)	2,12,22,32,42,52	7,17,27,37,47,57	12
3.	<i>Conscientiousness</i> (Disiplin)	3,13,23,33,43,53	8,18,28,38,48,58	12
4.	<i>Courtesy</i> (Menghormati)	4,14,24,34,44,54	9,19,29,39,49,59	12
5.	<i>Sportmanship</i> (Menghindari Perselisihan)	5,15,25,35,45,55	10,20,30,40,50,60	12
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>60</b>

Setelah skala *OCB* yang akan digunakan selesai dimodifikasi, kemudian peneliti melakukan *try out* atau uji coba skala tersebut. Responden *try out* pada skala *OCB* berjumlah 360 orang karyawan atau 6 kali lipat dari total 60 item yang digunakan. Hal tersebut sesuai dengan saran yang diungkapkan Gable, yaitu banyaknya responden dalam skala *Likert* sekitar 6-10 kali lipat banyaknya pernyataan yang akan dianalisis (Azwar, 2013:139). Setelah dilakukan *try out*, kemudian skor data yang diperoleh di analisis menggunakan SPSS 23. SPSS 23 digunakan untuk menguji item skala dengan cara memasukkan skor yang diperoleh. Dengan menguji menggunakan SPSS 23, didapat hasil validitas dan reliabilitas item yang digunakan.

Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur (Azwar, 2014:8). Dalam penelitian ini validitas dilihat dengan membandingkan hasil *Corrected Item-Total Correlation* dengan *r* tabel. Dari 360 responden yang mengerjakan skala *OCB*, maka dengan taraf sinifikan 1% didapat hasil *r* tabel sebesar 0,128. Sesuai dengan hasil *r* tabel tersebut, maka item yang memiliki hasil *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,128 dinyatakan valid, sedangkan item yang memiliki *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari 0,128 maka dinyatakan tidak valid.

Setelah dilakukan uji validitas, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas merupakan hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2014:7). Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diperoleh dengan cara membandingkan *alpha standar* 0,8, jika *cronbach alpha* lebih dari 0,8 maka dikatakan reliabel, sebaliknya jika *cronbach alpha* kurang dari 0,8 maka tidak reliabel (Azwar, 2009).

Hasil analisa *try out* skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan menggunakan SPSS 23 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Validitas skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

No	Aspek	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total Item Valid
1.	<i>Altruism</i> (Perilaku Menolong)	1,11,21 41,51	6,16,26,36, 46, 56	11
2.	<i>Civic Virtue</i> (Partisipasi)	2,12,22,32,42,52	17,27,37,57	10
3.	<i>Conscienstiousness</i> (Disiplin)	3,13,23,33,43,53	8,18,28,38,58	11
4.	<i>Courtesy</i>	4,14,24,34,44,54	9,19,39,59	10



	(Menghormati)			
5.	<i>Sportmanship</i> (Menghindari Perselisihan)	5,15,25,35,45,55	10,20,30,40,50,60	12
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>54</b>

Setelah data selesai di input dan diolah dalam SPSS 23, di dapat hasil bahwa dari 60 pernyataan yang digunakan terdapat 54 pernyataan yang valid dan 6 pernyataan dinyatakan tidak valid dengan validitas 0,123-0,560. Item yang dinyatakan tidak valid adalah item nomor 7, 29, 31, 47, 48, dan 49.

**Tabel 4. Hasil Reliabilitas Item Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Aspek	Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,894	0,8	Reliabel

Hasil uji reliabilitas skala *Organizational Citizenship behavior (OCB)* diperoleh alpha 0,894 yang berarti diatas standar reliabilitas 0,8, sehingga skala tersebut dikatakan reliabel.

**Tabel 5. Blue Print setelah Try Out**

No	Aspek	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total Item Valid
1.	<i>Altruism</i> (Perilaku Menolong)	1,11,21 41,51	6,16,26,36,46, 49	11
2.	<i>Civic Virtue</i> (Partisipasi)	2,12,22,32,42,52	17,27,37,47	10
3.	<i>Conscientiousness</i> (Disiplin)	3,13,23,33,43,53	8,18,28,38,48	11
4.	<i>Courtesy</i> (Menghormati)	4,14,24,34,44,54	9,19,39,29	10
5.	<i>Sportmanship</i> (Menghindari Perselisihan)	5,15,25,35,45,31	7,10,20,30,40,50	12

	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>54</b>
--	--------------	-----------	-----------	-----------

### Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Pada penelitian ini tahap pertama yang dilakukan adalah menyiapkan skala *Organizationl Citizenship Behavior*, peneliti menggunakan skala *OCB* yang telah ada yaitu skala yang telah disusun oleh Quzwini pada tahun 2012. Skala tersebut kemudian di modifikasi oleh peneliti dengan menyesuaikan beberapa kalimat sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Setelah skala selesai di modifikasi, kemudian peneliti melakukan *try out* atau uji coba skala *Organizational Citizenship Behavior* kepada 360 orang karyawan sebagai responden untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala yang akan digunakan.

Tahap berikutnya setelah peneliti melakukan *try out* kepada 360 responden, peneliti menganalisis hasil data yang diperoleh untuk menguji validitas dan reliabilitas skala *Organizational Citizenhip Behavior*. Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS 23. SPSS 23 digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan cara memasukkan skor yang diperoleh. Hasil dari SPSS 23 ini adalah dapat melihat valid atau tidaknya sebuah item, dalam penelitian ini validitas dilihat dengan membandingkan hasil *Corrected Item-Total Correlation* dengan *r* tabel. Dari 360 responden yang mengerjakan skala *OCB*, maka dengan taraf sinifikan 1% didapat hasil *r* tabel sebesar 0,128. Sesuai dengan hasil *r* tabel tersebut, maka item yang memiliki hasil *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,128 dinyatakan valid, sedangkan item yang memiliki *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari 0,128 maka dinyatakan tidak valid. Dari 60 item yang di uji cobakan, didapat hasil 54 item valid dan 6 item tidak valid. Setelah uji validitas, kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas. Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diperoleh dengan cara membandingkan *alpha standar* 0,8, jika *cronbach alpha* lebih dari 0,8 maka dikatakan reliabel, sebaliknya jika *cronbach alpha* kurang dari 0,8 maka tidak reliabel (Azwar, 2009). Dari uji reliabilitas di dapat hasil *cronbach alpha* sebesar 0,894 sehingga lebih besar dari 0,8 dan dapat dikatan reliabel.

Tahap terakhir setelah mendapatkan hasil skala yang dapat digunakan, peneliti melakukan turun lapang penelitian pada Perusahaan Jasa Perkapalan X di Surabaya. Dari penelitian tersebut, data yang diperoleh akan diolah menggunakan SPSS 23. Data yang diperoleh akan dilakukan uji korelasi menggunakan korelasi *product moment*, yaitu untuk melukiskan hubungan antara 2 buah variabel yang sama-sama berjenis interval atau rasio (Winarsunu, 2002).

## HASIL PENELITIAN

Setelah mengambil data penelitian, maka diperoleh beberapa hasil yang akan dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 6. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	F	%
Laki-laki	36	65.5%
Perempuan	19	34,5%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100.0%</b>

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar karyawan perusahaan X yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 36 orang atau dengan persentase sebesar 65.5%, sedangkan 34.5% atau 19 karyawan perusahaan X yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 7. Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
≤ 30 bulan	22	40.0%
31 - 45 bulan	14	25.5%
46 - 60 bulan	12	21,8%
> 60 bulan	7	12,7%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100.0%</b>

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar karyawan perusahaan X yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini telah bekerja selama kurang dari atau sama dengan 30 bulan dengan persentase sebesar 40.0% atau 22 orang, sedangkan 25.5% atau 14 pegawai perusahaan X yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini telah bekerja selama 31 – 45 bulan dan 21.8% atau 12 responden bekerja selama 46 – 60 bulan, sementara pegawai perusahaan X yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang telah bekerja selama lebih dari 60 bulan memiliki persentase 12.7% atau 7 pegawai.

### Pengujian Asumsi Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah data masa kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data masa kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui pengujian Kolmogorov-Smirnov. Data masa kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinyatakan normal apabila nilai probabilitas yang dihasilkan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari *level of significant* ( $\alpha=5\%$ ). Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi normalitas melalui pengujian Kolmogorov-Smirnov (Uyanto, 2009) :

**Tabel 8. Uji Normalitas**

	Masa Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
Kolmogorov-Smirnov Z	0,954	1,099
Probabilitas	0,322	0,178

Berdasarkan tabel di atas. pengujian asumsi normalitas untuk data masa kerja menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,954 dengan probabilitas sebesar 0,322. Hasil ini menunjukkan bahwa probabilitas > *level of significant* 0,05, hal ini berarti data masa kerja dinyatakan berdistribusi normal. Untuk data *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,099 dengan probabilitas sebesar 0,178. Hasil ini menunjukkan bahwa probabilitas > *level of significant* 0,05. Hal ini berarti data *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dinyatakan berdistribusi normal.

### Analisis Korelasi

Pengujian hubungan variabel masa kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dilakukan dengan menggunakan korelasi *pearson product moment*. Analisis korelasi *pearson product moment* dimaksudkan untuk mengukur hubungan antara dua variabel yang sama-sama berjenis interval atau rasio (Winarsunu, 2002). Dalam penelitian ini, variabel yang diukur adalah hubungan antara variabel masa kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Variabel masa kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dikatakan terdapat hubungan yang signifikan apabila probabilitas < *level of significance* 0,05. Hasil pengujian hubungan antara variabel masa kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat diketahui melalui ringkasan dalam tabel berikut :

**Tabel 9. Uji Korelasi**

Variabel 1	Variabel 2	Koefisien Korelasi	Probabilitas
Masa Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	-0,131	0,339

Hasil pengujian dalam tabel di atas merupakan hubungan antara variabel masa kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang menghasilkan probabilitas sebesar 0,339. Hasil tersebut menunjukkan bahwa probabilitas > *level of significance* 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja dan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Koefisien korelasi variabel masa kerja dan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar -0,131 menunjukkan bahwa hubungan variabel masa kerja dan variabel *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) dinyatakan lemah dan bersifat berlawanan (negatif). Hal ini berarti meningkatnya variabel masa kerja diikuti oleh penurunan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Sugiyono, 2007).

**Tabel 10. *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b><i>OCB</i></b>
≤ 30 bulan	140,818
31 - 45 bulan	143,643
46 - 60 bulan	139,417
> 60 bulan	139,714

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan perusahaan X dengan masa kerja karyawan yang baru bekerja selama kurang dari sama dengan 30 bulan, yaitu sebesar 140,818, masa kerja karyawan 31-45 bulan memiliki rata-rata nilai *OCB* sebesar 143,643, masa kerja karyawan 46-60 bulan memiliki rata-rata nilai *OCB* sebesar 139,417, dan masa kerja karyawan lebih dari 60 bulan memiliki nilai rata-rata *OCB* sebesar 139,714.

**Tabel 11. *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b><i>OCB</i></b>
Laki-Laki	141,889
Perempuan	139,579

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan perusahaan X yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 141,889, sedangkan karyawan perempuan sebesar 139,579.

**Tabel 12. Analisis Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*)**

<b>Aspek</b>	<b><i>Mean</i></b>
<i>Altruism</i> (Perilaku Menolong)	2,4600
<i>Civic Virtue</i> (Partisipasi)	2,5500
<i>Conscienstiousness</i> (Disiplin)	2,7364
<i>Courtesy</i> (Menghormati)	2,7610

<i>Sportmanship</i> (Menghindari Perselisihan)	2,4758
--	--------

Berdasarkan uji *descriptive statistics* (Uyanto,2009) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan pada perusahaan X lebih memiliki atau menunjukkan perilaku *OCB* yang termasuk dalam aspek *courtesy* atau menghormati, yaitu nilai mean sebesar 2,7610. Kedua adalah aspek *conscienstiousness* atau disiplin dengan nilai mean sebesar 2,7364. Ketiga yaitu aspek *civic virtue* atau partisipasi dengan nilai mean 2,5500. Keempat adalah aspek *sportmanship* atau menghindari perselisihan dengan nilai mean sebesar 2,4758, serta yang kelima adalah *altruism* atau perilaku menolong dengan nilai mean sebesar 2,4600.

## DISKUSI

Penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara masa kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perusahaan jasa perkapalan X Surabaya. Pada uji asumsi normalitas didapatkan hasil probabilitas pada variabel masa kerja sebesar 0,322 yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan pada variabel *OCB* dihasilkan probabilitas sebesar 0,178 sehingga data tersebut berdistribusi normal. Pada penelitian ini kedua variabel merupakan data yang berjenis interval, sehingga uji korelasi yang digunakan adalah *pearson product moment*. Dari hasil uji korelasi yang telah dilakukan, di dapatkan hasil probabilitas sebesar 0,339 yang menunjukkan lebih besar dari *level of significance* 0,05, sehingga dapat dilihat tidak ada hubungan antara masa kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan X tersebut atau dengan kata lain hipotesis yang diajukan peneliti ditolak.

Dengan hasil pengujian hipotesis tersebut, maka dapat diketahui bahwa pada perusahaan jasa perkapalan X Surabaya masa kerja tidak menjadi faktor yang memiliki hubungan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil tersebut didukung penelitian sebelumnya oleh Rakhmita (2014) yang menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan *OCB* pada beberapa kategori pembagian masa kerja. Hal ini berbanding sebaliknya dengan Organ (Setyawan & Alimatus, 2012) yang menyatakan bahwa semakin lama karyawan bekerja pada suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap tempat kerjanya dan yang secara tidak langsung akan memunculkan perilaku *OCB*.

Tidak adanya hubungan antara masa kerja dengan *OCB* ini bisa dikarenakan oleh faktor-faktor lain dari *OCB* yang mungkin lebih mempengaruhi perilaku *OCB* tersebut dalam perusahaan X, misalnya saja persepsi terhadap dukungan organisasional. Pada penelitian sebelumnya oleh Novliadi (2007) didapat hasil bahwa ketika individu diperlakukan dengan baik oleh orang lain maka akan muncul perasaan kewajiban bagi individu tersebut untuk membalasnya dengan perlakuan yang baik pula. Oleh sebab itu, bisa saja karyawan pada perusahaan X tersebut lebih menunjukkan perilaku *OCB* jika karyawan merasa mendapat perhatian dari organisasi atau rekan kerja. Dengan perlakuan tersebut, bisa saja mereka akan memberikan timbal balik dengan terlibat dalam perilaku *OCB*. Pada

jurnal Miao & Heung (2009), mereka mengatakan bahwa ketika karyawan lebih menunjukkan sifat OCB mereka, maka kerjasama antar karyawan akan lebih efektif dan karyawan akan menunjukkan pekerjaan terbaik, sehingga karyawan akan bangga dengan pekerjaan atau dengan hal yang mereka lakukan.

Beberapa hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji deskriptif variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* yang menunjukkan bahwa karyawan perusahaan X tersebut lebih menunjukkan sikap *OCB* pada aspek *courtesy* atau menghormati, yaitu dengan nilai mean sebesar 2,7610. Pada hasil statistik deskriptif tersebut karyawan perusahaan X lebih mengutamakan perilaku untuk mencegah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan lain dengan saling menghormati dan menghargai perannya masing-masing, sehingga dapat terlihat dengan karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap organisasi dan rekan kerja, maka mereka akan berusaha melakukan perilaku *OCB*.

Pada hasil statistik deskriptif, aspek yang memiliki nilai rata-rata paling sedikit dalam *OCB* pada karyawan perusahaan X tersebut adalah *altruism* atau perilaku menolong dengan nilai mean sebesar 2,4600. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa karyawan pada perusahaan X kurang memiliki keinginan untuk menolong karyawan lain terkait permasalahan yang berkaitan dengan masalah organisasi, misalnya saja kurang bernisiatif mengerjakan tugas diluar deskripsi pekerjaan intinya, enggan menggantikan posisi rekan kerja yang absen, dan lain sebagainya.

Perilaku *OCB* berdasarkan jenis kelamin terlihat lebih besar pada karyawan laki-laki yaitu dengan rata-rata skor *OCB* sebesar 141,889, sedangkan karyawan perempuan memiliki rata-rata skor *OCB* sebesar 139,579. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Tabassum (2016) yang menunjukkan bahwa terkadang laki-laki yang terlibat dalam perilaku *OCB* mungkin merasa lebih berkewajiban terlibat dalam kehidupan organisasi dibandingkan karyawan perempuan.

Dilihat dari masa kerja karyawan, didapat hasil bahwa karyawan yang memiliki masa kerja lebih pendek atau selama 31-45 bulan memiliki rata-rata nilai *OCB* sebesar 143,643, kemudian diikuti oleh karyawan dengan masa kerja kurang dari sama dengan 30 bulan dengan nilai rata-rata *OCB* sebesar 140,818, berikutnya karyawan dengan masa kerja lebih dari 60 bulan dengan nilai rata-rata *OCB* 139,417 dan masa kerja karyawan 46-60 bulan nilai rata-rata *OCB* 139,417. Hasil tersebut sesuai dengan hasil asesmen awal peneliti, yaitu karyawan yang baru bergabung dengan perusahaan atau tergolong dalam masa kerja yang lebih pendek memiliki atau menunjukkan perilaku *OCB* yang lebih besar dibandingkan karyawan yang lebih lama bekerja pada perusahaan X tersebut. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan dengan masa kerja pendek memiliki karakteristik kreatif, ambisius, dan ingin berkontribusi untuk perusahaan (Bukhori, dalam Kurniawati 2014), sehingga untuk menunjukkan kemampuan dirinya, mereka berperilaku *OCB* yang lebih dibandingkan karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perusahaan jasa perkapalan X di Surabaya. Hasil korelasi dengan probabilitas sebesar 0,339 menunjukkan lebih besar dari *level of significance* ( $\alpha=5\%$ ), sehingga hipotesis yang diajukan peneliti ditolak. Ditolaknya hipotesis yang diajukan peneliti dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang mungkin lebih berhubungan dengan karyawan pada perusahaan jasa perkapalan X tersebut, seperti persepsi terhadap dukungan organisasional dan persepsi terhadap kualitas atasan-bawahan. Dalam penelitian ini, dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang menonjol pada karyawan perusahaan X tersebut adalah dimensi *courtesy*, yaitu perilaku menghormati dengan tujuan mencegah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan orang lain. Dengan kesimpulan tersebut dapat dilihat dengan semakin lamanya masa kerja yang dimiliki karyawan dalam perusahaan jasa perkapalan X tersebut kurang menunjukkan perilaku *OCB* yang dilakukan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diajukan beberapa saran, bagi karyawan perusahaan jasa perkapalan X diharapkan agar dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam keseharian bekerja, agar dapat menjadi karyawan yang bermanfaat bagi diri sendiri, rekan kerja, dan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengawasi pengisian skala *OCB* yang diberikan agar subyek dapat mengerjakan skala dengan sungguh-sungguh.

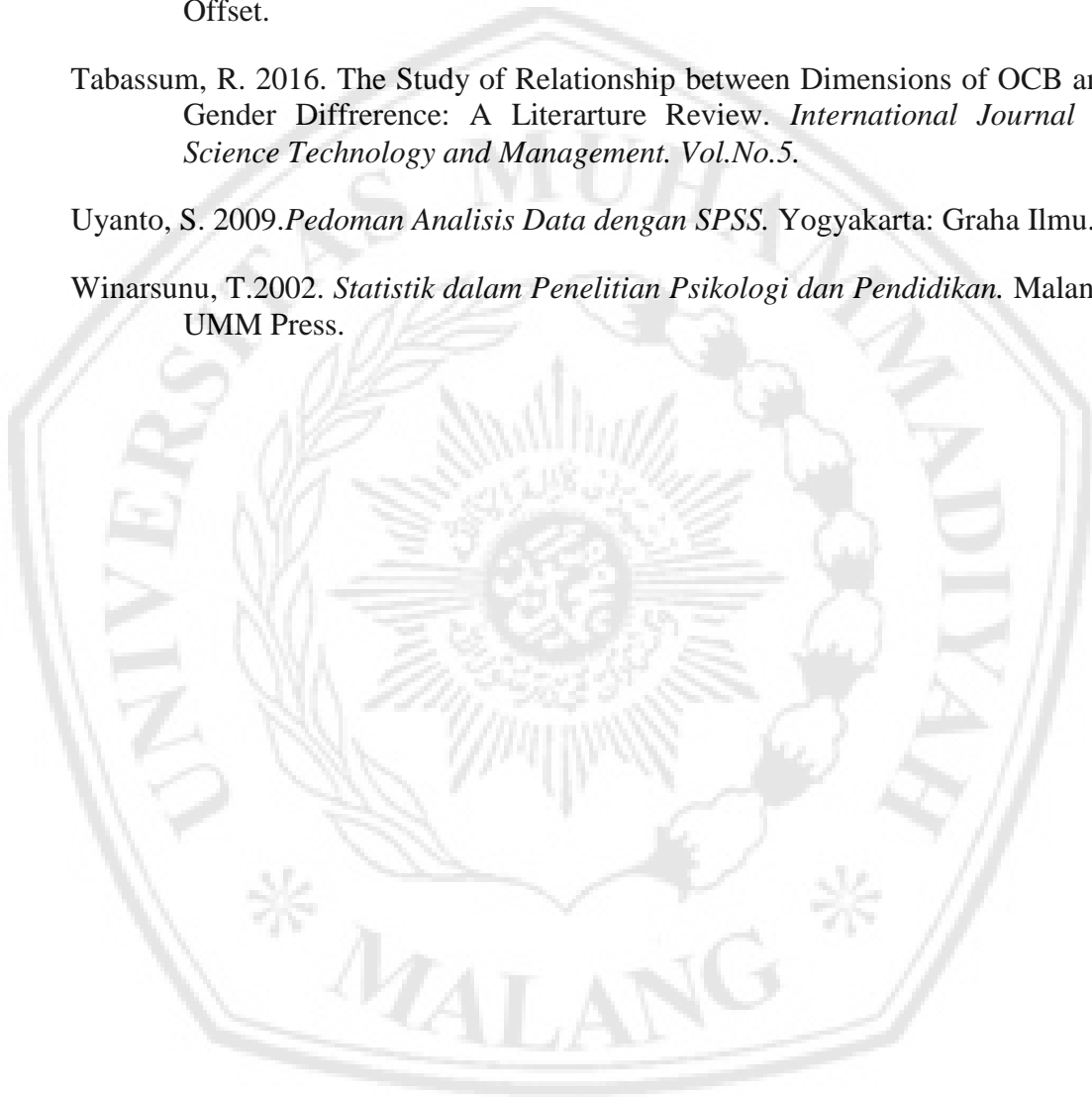


## REFERENSI

- Azwar, S. 2013. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2014. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chelagat, L.J, Chepkwony, P.K, & Ambrose K. 2015. Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya. *International Journal of Business, Humanities and Technology* vol.5, No.4.
- Darmawan, D. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Darmawan, D. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Delle, E & Anthony,S.K. 2013. The Moderating Role of Organizational Tenure on the Relationship between Organizational Culture and OCB: Empirical Evidence from the Ghanaian Banking Industry. *European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.26.
- Dewi, M.K. 2011. Analisis Faktor-Faktor Psikologis yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Wanita Karir Berkeluarga. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Fajariani, N.P.E & Ketut, S. 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan. *E-journal manajemen Unud* vo. 4. No. 4.
- Hafidz, S.W, Hoesni, S.M, & Fatimah, O. 2012. The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Asian Social Science*. Vol.8, No. 9.
- Hariyati, M. 2011. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Jayanti, P. 2009. Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* Antara Pegawai Dengan Tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Khan, S.K, Feng, C.F, Zhen, C.W, Leong, L.H, Yee, T.Y, & Zhi, Y.W. 2015. The Factors Affecting Organization Citizenship Behavior: A Study in the Fitness Industry. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (URA OB)* vol.1.

- Kurniawati, I.D. 2014. Masa Kerja Dengan *Job Engagement* Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* Vol. 02 No. 02 Januari 2014.
- Kusumajati, D.A. 2014. *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada perusahaan. *HUMANIORA* Vol.5, No.1,62-70.
- Lukiana, N. 2016. Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Dosen PTS di Kabupaten Lumajang. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*.
- Malik, A. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi *Turnover* pada karyawan PT Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda. *Ejournal Psikologi* vo. 2 No. 1.
- Miao,R & Heung-Gil. 2009. Gender as a Moderator of the Relationship between Organizational Citizenship Behaviors an Team Effectiveness in China. *Asian Social Science*. Vol. 5 No. 10.
- Novliandi, Ferry. 2007. *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- Organ,D.W, Philip M. Podsakoff, & Scott B. MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: It's nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publications.
- Rakhmita, M.D. 2014. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riggio,R.E. 2009. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Fifth Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Setyawan, N.F.B & Alimatus, S. 2012. Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *Jurnal Insight* Vol. 10 No.1 Februari 2012.
- Smith, C.A, Dennis W. Organ & Janet P.Near. 1983. Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology* vol. 68 No. 4
- Steffens, N.K, Meir, S, Jurgen, W, & Stefan, D. 2014. Organizational Tenure and Employee Performance: A Multilevel Analysis. *Group & Organization Management* (1-27).
- Steve, L, Herdebeck, S, Coyle, T, Solis, J. 2006. Job Satisfaction and Organizational Tenure in Three Mexican Assembly Plants. *Journal of Applied Management and Enterpreunership*. Vol.11, No.1.

- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. 2012. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sumanto. 1990. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tabassum, R. 2016. The Study of Relationship between Dimensions of OCB and Gender Difference: A Literature Review. *International Journal of Science Technology and Management*. Vol.No.5.
- Uyanto, S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winarsunu, T. 2002. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.





# LAMPIRAN

**Lampiran 1. Skala Try out OCB**

**Nama** :

**Jenis Kelamin** : P / L

**Tanggal Mulai Bekerja pada Instansi Saat Ini** :

**Masa Kerja hingga Bulan ini pada Instansi Tersebut** :..... tahun ..... bulan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menolong karyawan lain walau tidak diperintah atasan				
2.	Saya ikut memberi kritik dalam peningkatan pelayanan perusahaan				
3.	Saya tiba lebih awal ditempat kerja sehingga dapat mempersiapkan tugas dengan lebih baik				
4.	Saya akan memberi penjelasan dan informasi dengan baik berkaitan dengan pekerjaan kepada rekan yang bertanya				
5.	Saya percaya kebijakan yang telah ditetapkan manajemen perusahaan merupakan hal yang terbaik				
6.	Saya enggan menolong karyawan baru				
7.	Kritik kualitas pelayanan lebih baik berasal dari pihak luar saja				
8.	Datang terlambat bukan menjadi masalah asalkan pekerjaan saya selesai				
9.	Saya hanya memberi penjelasan dan informasi terbatas tentang pekerjaan kepada rekan yang bertanya				
10.	Saya menolak segala kebijakan manajemen perusahaan yang bertentangan dengan prinsip saya				
11.	Saya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
12.	Saya selalu membaca pengumuman perusahaan agar mengetahui perkembangan kebijakan perusahaan terkini				
13.	Saya menyelesaikan pekerjaan jauh hari sebelum diminta atasan				
14.	Saya selalu introspeksi diri ketika hasil kerja saya kurang sesuai dengan harapan				
15.	Saya enggan membicarakan hal-hal yang buruk mengenai kebijakan perusahaan kepada rekan kerja				
16.	Saya segan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas				
17.	Saya mengabaikan pengumuman dari manajemen perusahaan karena menyita waktu saya				
18.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan ketika telah diminta atasan				
19.	Saya mencari siapa pun penyebab yang harus bertanggungjawab ketika hasil kerja saya kurang sesuai dengan harapan				
20.	Saya membesar-besarkan hal yang kurang memuaskan tentang kebijakan perusahaan pada rekan kerja				
21.	Saya perlu membimbing karyawan baru agar kualitas kerjanya lebih baik				
22.	Saya sering memberi ide-ide baru agar dapat menangani pekerjaan secara lebih efisien				
23.	Saya enggan membicarakan hal diluar pekerjaan ketika bekerja				
24.	Saya menunjukkan empati pada siapapun ketika dia sedang bermasalah				
25.	Saya dapat menerima kekurangan perusahaan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
26.	Karyawan baru tidak perlu dibimbing karena mereka sudah seharusnya memiliki kemampuan kerja yang lebih baik				
27.	Saya lebih baik bekerja sesuai aturan yang ada daripada memikirkan ide baru agar pekerjaan lebih efisien				
28.	Obrolan santai dengan rekan saat melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang dapat dimaklumi				
29.	Saya membiarkan orang sekeliling saya menyelesaikan masalahnya sendiri				
30.	Saya mengeluh tentang hal-hal kecil pada manajemen perusahaan				
31.	Saya lebih baik membantu rekan ketika saya tidak sibuk				
32.	Saya memberikan saran yang inovatif kepada tempat saya bekerja				
33.	Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lebih awal				
34.	Saya lebih suka melakukan diskusi mengenai persoalan kerja yang muncul				
35.	Saya siap melindungi reputasi instansi ketika diterpa isu				
36.	Saya merasa lebih baik terlihat sibuk meskipun tidak melakukan apa-apa				
37.	Memikirkan saran yang inovatif untuk tempat kerja hanya akan banyak menyita waktu saja				
38.	Saya baru mengerjakan tugas ketika sudah mendekati waktu pengumpulan/dateline				
39.	Saya lebih suka beradu argumen mengenai persoalan kerja yang muncul				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
40.	Saya lebih baik menarik diri ketika instansi terkena permasalahan				
41.	Saya berinisiatif membantu rekan kerja yang pekerjaannya <i>overload</i>				
42.	Saya memberi saran dan kritik yang membangun kepada perusahaan				
43.	Saya menghindari korupsi waktu atau tidak mengambil kelebihan waktu				
44.	Saya membantu rekan kerja dalam memecahkan suatu masalah				
45.	Saya memiliki kemauan untuk bertoleransi terhadap suatu keadaan				
46.	Saya hanya membantu rekan kerja jika diminta				
47.	Pemberian saran dan kritik yang membangun lebih baik berasal dari pihak luar saja				
48.	Saya mengambil kelebihan waktu untuk bersantai dengan rekan kerja				
49.	Saya segan membantu rekan kerja dalam memecahkan suatu masalah				
50.	Saya kurang bisa menerima keadaan lingkungan kerja				
51.	Saya membantu mengerjakan tugas rekan kerja pada saat mereka absen				
52.	Saya memperhatikan perkembangan perusahaan				
53.	Saya bersedia segera datang jika dibutuhkan oleh perusahaan				
54.	Saya membantu menjaga kekompakan departemen				



No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
55.	Saya menghindari kebiasaan membesarkan masalah				
56.	Saya acuh terhadap tugas rekan kerja yang absen				
57.	Saya acuh terhadap perkembangan perusahaan saat ini				
58.	Saya akan datang jika atasan yang meminta langsung				
59.	Saya acuh terhadap kekompakan departemen				
60.	Saya membiarkan permasalahan yang ada berkembang				



## Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Try Out OCB*

### Hasil Pengujian 1.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.884	.891	60

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	176.96	149.695	.330	.	.882
item_2	177.01	150.983	.290	.	.882
item_3	177.11	149.339	.353	.	.882
item_4	176.80	150.192	.362	.	.882
item_5	177.50	148.189	.376	.	.881
item_6	177.00	150.019	.327	.	.882
item_7	177.48	152.969	.079	.	.886
item_8	177.54	146.093	.409	.	.881
item_9	177.52	148.796	.374	.	.881
item_10	177.56	148.492	.376	.	.881
item_11	177.16	150.810	.283	.	.882
item_12	177.09	148.234	.454	.	.880
item_13	177.30	148.109	.474	.	.880
item_14	176.95	148.769	.449	.	.880
item_15	177.71	149.849	.284	.	.882
item_16	177.47	150.623	.248	.	.883
item_17	177.24	149.982	.363	.	.882
item_18	177.60	149.060	.329	.	.882
item_19	177.50	150.318	.226	.	.884
item_20	177.30	148.623	.446	.	.880
item_21	177.16	151.681	.203	.	.883
item_22	177.06	148.795	.448	.	.881
item_23	177.87	149.024	.291	.	.883
item_24	177.28	152.153	.192	.	.883
item_25	177.48	149.626	.438	.	.881
item_26	177.13	152.845	.158	.	.884
item_27	177.52	150.696	.257	.	.883
item_28	178.36	152.553	.130	.	.884
item_29	177.70	152.968	.105	.	.885
item_30	177.55	150.515	.289	.	.882
item_31	177.44	152.709	.110	.	.885
item_32	177.17	149.760	.414	.	.881
item_33	177.18	147.523	.532	.	.879
item_34	177.25	149.893	.345	.	.882
item_35	177.23	148.102	.511	.	.880
item_36	177.57	150.413	.227	.	.883
item_37	177.35	149.833	.408	.	.881
item_38	177.40	146.731	.520	.	.879
item_39	177.73	150.993	.218	.	.883
item_40	177.45	150.265	.332	.	.882
item_41	177.31	150.493	.331	.	.882
item_42	177.17	147.417	.520	.	.879
item_43	177.24	148.739	.361	.	.881
item_44	177.19	149.483	.492	.	.880
item_45	177.15	150.492	.348	.	.882
item_46	177.58	149.231	.348	.	.882
item_47	177.47	153.420	.067	.	.885
item_48	177.95	152.479	.122	.	.885
item_49	177.65	153.681	.042	.	.886

item_50	177.39	149.191	.425	.	.881
item_51	177.59	151.167	.222	.	.883
item_52	177.16	149.205	.436	.	.881
item_53	177.18	147.922	.476	.	.880
item_54	177.04	149.419	.427	.	.881
item_55	177.13	149.167	.434	.	.881
item_56	177.44	151.891	.232	.	.883
item_57	177.36	150.744	.297	.	.882
item_58	178.16	150.707	.192	.	.884
item_59	177.22	148.695	.419	.	.881
item_60	177.23	150.433	.356	.	.882

## Hasil Pengujian 2.

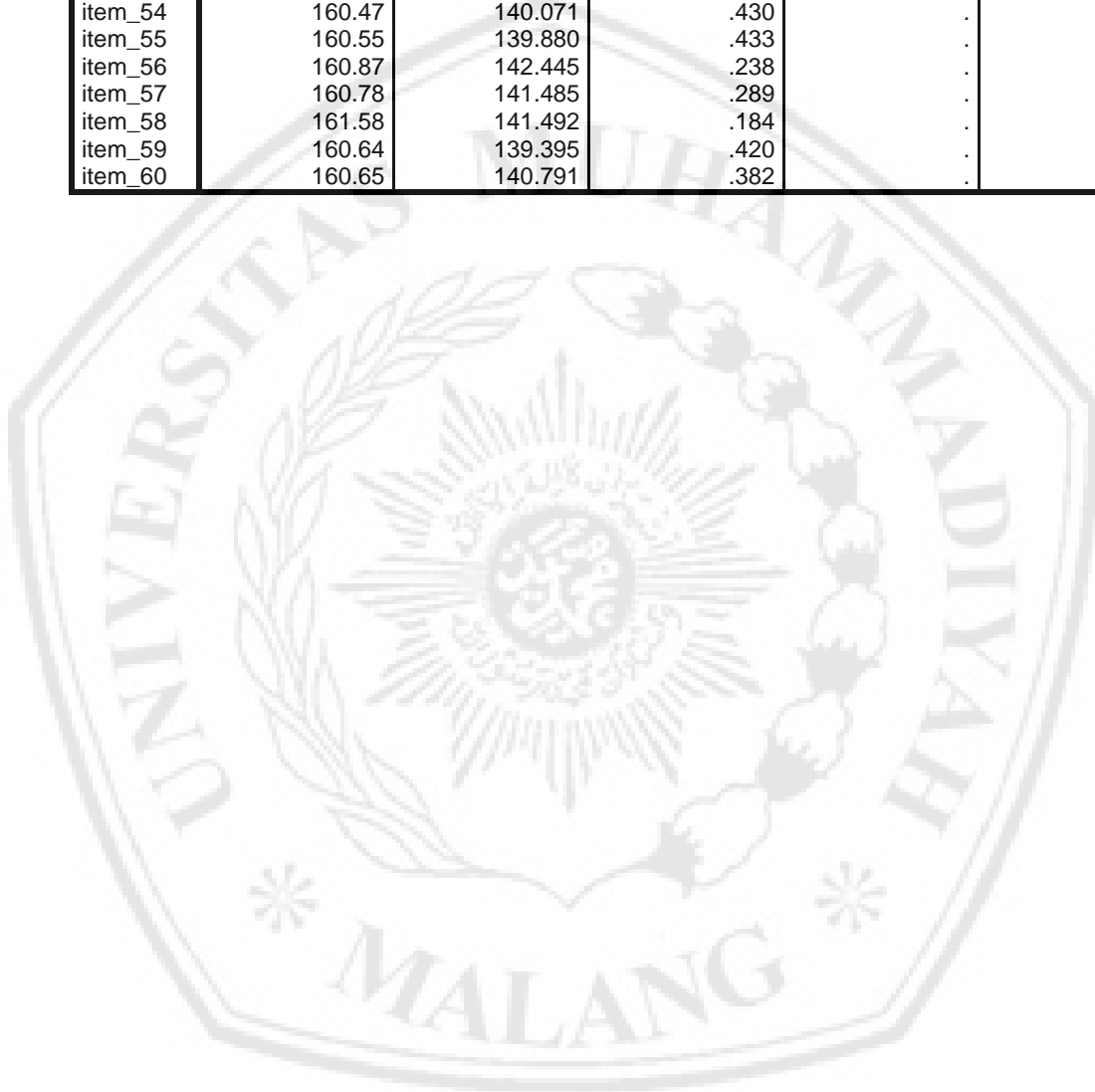
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.894	.899	54

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	160.38	140.365	.331	.	.892
item_2	160.44	141.428	.306	.	.893
item_3	160.53	140.116	.347	.	.892
item_4	160.23	140.949	.354	.	.892
item_5	160.93	138.794	.384	.	.892
item_6	160.42	140.695	.326	.	.892
item_8	160.96	137.397	.381	.	.892
item_9	160.94	139.693	.360	.	.892
item_10	160.98	139.777	.338	.	.892
item_11	160.58	141.475	.282	.	.893
item_12	160.51	138.769	.469	.	.891
item_13	160.72	138.514	.500	.	.890
item_14	160.38	139.110	.479	.	.891
item_15	161.13	140.339	.295	.	.893
item_16	160.89	141.665	.221	.	.894
item_17	160.66	140.503	.376	.	.892
item_18	161.02	140.150	.303	.	.893
item_19	160.92	141.069	.220	.	.894
item_20	160.72	139.872	.404	.	.892
item_21	160.59	142.059	.221	.	.894
item_22	160.49	139.014	.488	.	.891
item_23	161.29	139.058	.330	.	.893
item_24	160.71	142.526	.212	.	.894
item_25	160.90	140.388	.431	.	.892
item_26	160.55	143.235	.176	.	.894
item_27	160.94	141.334	.257	.	.893
item_28	161.78	143.243	.123	.	.895
item_30	160.98	141.033	.299	.	.893
item_32	160.59	140.137	.441	.	.891
item_33	160.60	137.968	.557	.	.890
item_34	160.67	140.410	.357	.	.892
item_35	160.65	138.368	.550	.	.890
item_36	160.99	141.050	.228	.	.894
item_37	160.77	140.427	.415	.	.892
item_38	160.83	137.409	.527	.	.890

item_39	161.16	141.669	.215	.	.894
item_40	160.87	140.938	.331	.	.892
item_41	160.73	141.366	.313	.	.893
item_42	160.59	137.657	.560	.	.890
item_43	160.66	139.060	.387	.	.892
item_44	160.62	140.142	.496	.	.891
item_45	160.58	140.953	.366	.	.892
item_46	161.00	139.986	.344	.	.892
item_50	160.81	139.959	.419	.	.891
item_51	161.02	141.911	.214	.	.894
item_52	160.58	139.765	.448	.	.891
item_53	160.60	138.843	.461	.	.891
item_54	160.47	140.071	.430	.	.891
item_55	160.55	139.880	.433	.	.891
item_56	160.87	142.445	.238	.	.893
item_57	160.78	141.485	.289	.	.893
item_58	161.58	141.492	.184	.	.895
item_59	160.64	139.395	.420	.	.891
item_60	160.65	140.791	.382	.	.892



### Lampiran 3. Skala Penelitian *OCB*

Assalamualaikum Wr.Wb.

Saya Bahjah Minnati Elriza Budiasih mahasiswi Fakultas Psikologi angkatan 2013 Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi. Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi skala yang diberikan.

Dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara pilih adalah benar. Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara menjawab dengan jujur, informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu, jangan sampai ada nomor yang terlewat untuk dijawab. Kerahasiaan identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Saudara dijamin oleh peneliti. Saya mengucapkan terimakasih atas kerjasama, bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi skala ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

#### INSTRUKSI

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Baca dan pahami setiap pernyataan dibawah ini dengan seksama
3. Berilah tanda *checklist* (√) pada pilihan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada diri anda:  
SS : Jika anda “**Sangat Setuju**” pada pernyataan tersebut  
S : Jika anda “**Setuju**” pada pernyataan tersebut  
TS : Jika anda “**Tidak Setuju**” pada pernyataan tersebut  
STS : Jika anda “**Sangat Tidak Setuju**” pada pernyataan tersebut
4. Jawablah pernyataan tanpa terkecuali
5. Jika anda ingin mengganti jawaban, maka berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah dan berilah tanda *checklist* (√) pada jawaban yang baru

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya suka berdiskusi	√			
2.	Saya tidak suka berdiskusi	<del>√</del>		√	

**Nama** :

**Jenis Kelamin** : P / L

**Tanggal Mulai Bekerja pada Instansi Saat Ini** :

**Masa Kerja hingga Bulan ini pada Instansi Tersebut** :..... tahun ..... bulan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menolong karyawan lain walau tidak diperintah atasan				
2.	Saya ikut memberi kritik dalam peningkatan pelayanan perusahaan				
3.	Saya tiba lebih awal ditempat kerja sehingga dapat mempersiapkan tugas dengan lebih baik				
4.	Saya akan memberi penjelasan dan informasi dengan baik berkaitan dengan pekerjaan kepada rekan yang bertanya				
5.	Saya percaya kebijakan yang telah ditetapkan manajemen perusahaan merupakan hal yang terbaik				
6.	Saya enggan menolong karyawan baru				
7.	Saya membiarkan permasalahan yang ada berkembang				
8.	Datang terlambat bukan menjadi masalah asalkan pekerjaan saya selesai				
9.	Saya hanya memberi penjelasan dan informasi terbatas tentang pekerjaan kepada rekan yang bertanya				
10.	Saya menolak segala kebijakan manajemen perusahaan yang bertentangan dengan prinsip saya				
11.	Saya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
12.	Saya selalu membaca pengumuman perusahaan agar mengetahui perkembangan kebijakan perusahaan terkini				
13.	Saya menyelesaikan pekerjaan jauh hari sebelum diminta atasan				
14.	Saya selalu introspeksi diri ketika hasil kerja saya kurang sesuai dengan harapan				
15.	Saya enggan membicarakan hal-hal yang buruk mengenai kebijakan perusahaan kepada rekan kerja				
16.	Saya segan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas				
17.	Saya mengabaikan pengumuman dari manajemen perusahaan karena menyita waktu saya				
18.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan ketika telah diminta atasan				
19.	Saya mencari siapa pun penyebab yang harus bertanggungjawab ketika hasil kerja saya kurang sesuai dengan harapan				
20.	Saya membesar-besarkan hal yang kurang memuaskan tentang kebijakan perusahaan pada rekan kerja				
21.	Saya perlu membimbing karyawan baru agar kualitas kerjanya lebih baik				
22.	Saya sering memberi ide-ide baru agar dapat menangani pekerjaan secara lebih efisien				
23.	Saya enggan membicarakan hal diluar pekerjaan ketika bekerja				
24.	Saya menunjukkan empati pada siapapun ketika dia sedang bermasalah				
25.	Saya dapat menerima kekurangan perusahaan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
26.	Karyawan baru tidak perlu dibimbing karena mereka sudah seharusnya memiliki kemampuan kerja yang lebih baik				
27.	Saya lebih baik bekerja sesuai aturan yang ada daripada memikirkan ide baru agar pekerjaan lebih efisien				
28.	Obrolan santai dengan rekan saat melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang dapat dimaklumi				
29.	Saya kurang peduli dengan kekompakan departemen				
30.	Saya mengeluh tentang hal-hal kecil pada manajemen perusahaan				
31.	Saya menghindari kebiasaan membesarkan masalah				
32.	Saya memberikan saran yang inovatif kepada tempat saya bekerja				
33.	Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lebih awal				
34.	Saya lebih suka melakukan diskusi mengenai persoalan kerja yang muncul				
35.	Saya siap melindungi reputasi instansi ketika diterpa isu				
36.	Saya merasa lebih baik terlihat sibuk meskipun tidak melakukan apa-apa				
37.	Memikirkan saran yang inovatif untuk tempat kerja hanya akan banyak menyita waktu saja				
38.	Saya baru mengerjakan tugas ketika sudah mendekati waktu pengumpulan/dateline				
39.	Saya lebih suka beradu argumen mengenai persoalan kerja yang muncul				



No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
40.	Saya lebih baik menarik diri ketika instansi terkena permasalahan				
41.	Saya berinisiatif membantu rekan kerja yang pekerjaannya <i>overload</i>				
42.	Saya memberi saran dan kritik yang membangun kepada perusahaan				
43.	Saya menghindari korupsi waktu atau tidak mengambil kelebihan waktu				
44.	Saya membantu rekan kerja dalam memecahkan suatu masalah				
45.	Saya memiliki kemauan untuk bertoleransi terhadap suatu keadaan				
46.	Saya hanya membantu rekan kerja jika diminta				
47.	Saya kurang peduli terhadap perkembangan perusahaan saat ini				
48.	Saya akan datang jika atasan yang meminta langsung				
49.	Saya kurang peduli terhadap tugas rekan kerja yang absen				
50.	Saya kurang bisa menerima keadaan lingkungan kerja				
51.	Saya membantu mengerjakan tugas rekan kerja pada saat mereka absen				
52.	Saya memperhatikan perkembangan perusahaan				
53.	Saya bersedia segera datang jika dibutuhkan oleh perusahaan				
54.	Saya membantu menjaga kekompakan departemen				

## Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Penelitian *OCB*

### PENGUJIAN 1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	54

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	161.90	121.334	.560	.903
VAR00002	162.19	125.878	.120	.907
VAR00003	162.08	124.251	.298	.906
VAR00004	161.81	122.465	.449	.904
VAR00005	162.07	125.030	.178	.907
VAR00006	161.88	120.762	.526	.903
VAR00007	162.02	123.638	.375	.905
VAR00008	162.24	123.184	.242	.907
VAR00009	162.29	122.036	.361	.905
VAR00010	162.27	122.960	.387	.905
VAR00011	161.97	120.482	.710	.902
VAR00012	161.97	124.551	.253	.906
VAR00013	162.00	119.862	.643	.902
VAR00014	161.80	118.820	.741	.901
VAR00015	162.31	124.078	.268	.906
VAR00016	162.05	122.256	.404	.904
VAR00017	162.05	125.670	.246	.906
VAR00018	162.41	129.556	.175	.912
VAR00019	162.42	125.386	.132	.908
VAR00020	162.02	123.810	.399	.905
VAR00021	162.07	119.133	.612	.902
VAR00022	161.95	124.428	.283	.906
VAR00023	162.53	124.254	.195	.907
VAR00024	162.07	120.754	.545	.903
VAR00025	162.03	125.344	.233	.906
VAR00026	162.17	127.316	.014	.909
VAR00027	162.27	125.029	.271	.906
VAR00028	163.17	132.557	-.459	.913

VAR00029	161.76	122.184	.461	.904
VAR00030	162.02	124.431	.292	.906
VAR00031	162.02	117.845	.708	.901
VAR00032	162.03	125.413	.263	.906
VAR00033	161.93	120.926	.578	.903
VAR00034	161.92	120.700	.696	.902
VAR00035	161.88	120.796	.654	.902
VAR00036	162.14	121.947	.367	.905
VAR00037	162.19	120.982	.428	.904
VAR00038	162.03	122.344	.597	.903
VAR00039	162.44	122.044	.319	.906
VAR00040	162.05	122.015	.592	.903
VAR00041	161.93	122.099	.467	.904
VAR00042	161.95	126.704	.063	.907
VAR00043	161.92	121.700	.495	.904
VAR00044	161.95	120.842	.721	.902
VAR00045	162.05	120.704	.572	.903
VAR00046	162.20	121.199	.446	.904
VAR00047	162.00	121.000	.634	.902
VAR00048	162.73	126.442	.032	.910
VAR00049	162.19	120.154	.572	.903
VAR00050	162.07	121.685	.498	.904
VAR00051	162.12	125.141	.206	.906
VAR00052	162.02	124.982	.263	.906
VAR00053	161.88	120.658	.614	.902
VAR00054	161.69	121.285	.534	.903

## PENGUJIAN 2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	33

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.41	90.625	.459	.935
VAR00004	100.32	91.429	.368	.936

VAR00006	100.39	89.449	.505	.935
VAR00007	100.53	91.254	.432	.935
VAR00009	100.80	90.579	.338	.937
VAR00010	100.78	91.520	.344	.936
VAR00011	100.47	88.840	.732	.933
VAR00013	100.51	88.737	.615	.933
VAR00014	100.31	87.698	.728	.932
VAR00016	100.56	89.458	.508	.935
VAR00020	100.53	92.633	.296	.936
VAR00021	100.58	88.041	.593	.934
VAR00024	100.58	88.628	.607	.933
VAR00029	100.27	90.305	.479	.935
VAR00031	100.53	86.874	.696	.932
VAR00033	100.44	89.354	.581	.934
VAR00034	100.42	89.248	.689	.933
VAR00035	100.39	89.621	.612	.934
VAR00036	100.64	89.750	.409	.936
VAR00037	100.69	88.595	.497	.935
VAR00038	100.54	90.184	.659	.933
VAR00039	100.95	88.946	.426	.936
VAR00040	100.56	89.837	.658	.933
VAR00041	100.44	89.975	.513	.934
VAR00043	100.42	90.041	.495	.935
VAR00044	100.46	89.218	.735	.933
VAR00045	100.56	88.837	.610	.933
VAR00046	100.71	88.898	.510	.935
VAR00047	100.51	88.909	.700	.933
VAR00049	100.69	88.112	.632	.933
VAR00050	100.58	89.524	.553	.934
VAR00053	100.39	89.345	.593	.934
VAR00054	100.20	89.958	.505	.935

## Lampiran 5. *Output Uji Normalitas*

### Asumsi Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		OCB3	Masa3
N		55	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	141,0909	35,2727
	Std. Deviation	5,16137	19,55093
Most Extreme Differences	Absolute	,148	,129
	Positive	,148	,129
	Negative	-,105	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		1,099	,954
Asymp. Sig. (2-tailed)		,178	,322

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 6. *Output Uji Korelasi Pearson*

### Analisis Korelasi Pearson

**Correlations**

		OCB3	Masa3
OCB3	Pearson Correlation	1	-,131
	Sig. (2-tailed)		,339
	N	55	55
Masa3	Pearson Correlation	-,131	1
	Sig. (2-tailed)	,339	
	N	55	55

## Lampiran 7. Output Analisis Deskriptif OCB

### Analisis Deskriptif OCB

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
altruism	11	1,73	3,22	2,4600	,64128	,411
civic_virtue	10	1,87	3,20	2,5500	,59696	,356
conscientiousness	11	1,85	3,24	2,7364	,49557	,246
courtesy	10	1,60	3,42	2,7610	,65307	,426
sportmanship	12	1,85	3,24	2,4758	,60943	,371
Valid N (listwise)	10					

## Lampiran 8. Input Data Analysis

*Untitled1 [DataSet0] - PASW Statistics Data Editor							
	OCB	Masa kerja	ZOCB	ZMasa kerja	OCB3	Masa3	var
1	137,00	16,00	-,72634	-,97582	137,00	16,00	
2	143,00	63,00	,04349	1,48638	143,00	63,00	
3	140,00	31,00	-,34142	-,19001	140,00	31,00	
4	137,00	6,00	-,72634	-1,49969	137,00	6,00	
5	138,00	62,00	-,59803	1,43399	138,00	62,00	
6	141,00	48,00	-,21312	,70057	141,00	48,00	
7	136,00	28,00	-,85464	-,34718	136,00	28,00	
8	132,00	63,00	-1,36786	1,48638	132,00	63,00	
9	138,00	42,00	-,59803	,38624	138,00	42,00	
10	146,00	9,00	,42841	-1,34253	146,00	9,00	
11	139,00	62,00	-,46973	1,43399	139,00	62,00	
12	151,00	32,00	1,06993	-,13763	151,00	32,00	
13	140,00	43,00	-,34142	,43863	140,00	43,00	
14	166,00	30,00	2,99451	-,24240	144,00	63,00	
15	144,00	63,00	,17180	1,48638	137,00	61,00	
16	160,00	15,00	2,22468	-1,02821	145,00	62,00	
17	137,00	61,00	-,72634	1,38160	156,00	40,00	
18	145,00	62,00	,30010	1,43399	138,00	5,00	
19	156,00	40,00	1,71146	,28147	137,00	60,00	
20	138,00	5,00	-,59803	-1,55208	139,00	42,00	
21	137,00	60,00	-,72634	1,32921	144,00	37,00	
22	160,00	29,00	2,22468	-,29479	147,00	60,00	
23	139,00	42,00	-,46973	,38624	137,00	29,00	

\*Untitled1 [DataSet0] - PASW Statistics Data Editor

	OCB	Masa_kerja	ZOCB	ZMasa_kerja	OCB3	Masa3	var
24	144,00	37,00	,17180	,12431	138,00	60,00	
25	147,00	60,00	,55671	1,32921	141,00	8,00	
26	137,00	29,00	-,72634	-,29479	139,00	30,00	
27	138,00	60,00	-,59803	1,32921	151,00	42,00	
28	141,00	8,00	-,21312	-1,39492	137,00	30,00	
29	139,00	30,00	-,46973	-,24240	132,00	26,00	
30	151,00	42,00	1,06993	,38624	138,00	37,00	
31	137,00	30,00	-,72634	-,24240	144,00	6,00	
32	132,00	26,00	-1,36786	-,45195	139,00	38,00	
33	138,00	37,00	-,59803	,12431	145,00	48,00	
34	144,00	6,00	,17180	-1,49969	137,00	24,00	
35	139,00	38,00	-,46973	,17670	143,00	35,00	
36	171,00	29,00	3,63604	-,29479	149,00	28,00	
37	145,00	48,00	,30010	,70057	146,00	48,00	
38	137,00	24,00	-,72634	-,55673	146,00	7,00	
39	143,00	35,00	,04349	,01953	139,00	48,00	
40	149,00	28,00	,81332	-,34718	133,00	48,00	
41	146,00	48,00	,42841	,70057	140,00	8,00	
42	146,00	7,00	,42841	-1,44731	136,00	48,00	
43	139,00	48,00	-,46973	,70057	141,00	4,00	
44	133,00	48,00	-1,23956	,70057	138,00	48,00	
45	140,00	8,00	-,34142	-1,39492	137,00	36,00	
46	136,00	48,00	-,85464	,70057	151,00	36,00	

Data View Variable View

\*Untitled1 [DataSet0] - PASW Statistics Data Editor

	OCB	Masa_kerja	ZOCB	ZMasa_kerja	OCB3	Masa3	var
47	141,00	4,00	-,21312	-1,60447	138,00	29,00	
48	138,00	48,00	-,59803	,70057	139,00	60,00	
49	137,00	36,00	-,72634	,07192	151,00	28,00	
50	151,00	36,00	1,06993	,07192		7,00	
51	138,00	29,00	-,59803	-,29479		5,00	
52	139,00	60,00	-,46973	1,32921		60,00	
53	151,00	28,00	1,06993	-,34718	144,00	35,00	
54	144,00	7,00	,17180	-1,44731	142,00	6,00	
55	142,00	5,00	-,08481	-1,55208	144,00	3,00	
56	134,00	60,00	-1,11125	1,32921			
57	144,00	35,00	,17180	,01953			
58	142,00	6,00	-,08481	-1,49969			
59	144,00	3,00	,17180	-1,65686			
60							
61							
62							
63							
64							
65							
66							
67							
68							
69							

Data View Variable View

